

Das Kanzleimanagement-Magazin für junge
Juristinnen und Juristen

Ausgabe 1/25

Weg frei für die RVG-Erhöhung

Bundestag beschließt das KostBRÄG



Vertrieb in der Kanzlei entwickeln

Diese Online- und Offline-
Strategien zahlen sich aus

Workation – Arbeit und Urlaub kombinieren

Auch für Kanzleien
interessant?

Arbeitsalltag bei einem Energieversorger

Legal Operations Managerin
im Interview

Ihre MKG-Partner



Dank
unserer
Premium-Partner
erhalten Sie das
MKG-
Magazin
kostenlos

JURIS

schweitzer
Fachinformationen

RA-MICRO

DATEV

Fachseminare
von Fürstenberg

Juristische Fachseminare
INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT

ZORN
SEMINARE

ARBER
SEMINARE
Anwaltsfortbildung



RVG & ABRECHNUNG

Weg frei für die RVG-Erhöhung
Bundestag beschließt das KostBRÄG

MKG-Redaktion 3



Berechnung der Vergütung nach § 10 RVG
Was muss man beachten?

Von Detlef Burhoff 4



KANZLEIFÜHRUNG

Wie Kanzleien erfolgreich den Vertrieb
entwickeln

Von Götz F. Vinnen 10



Workation – auch für Kanzleien interessant?

Von Jenny Runkel 16



KARRIERE

Der Fachanwaltstitel im Verwaltungsrecht
Voraussetzungen, Inhalte und Karrierechancen
im Überblick

Von Pia Nicklas 21



Aus dem Arbeitsalltag in der Rechtsabteilung
eines Energieversorgers

Interview mit Maren van Loosen 26



©AdobeStock Romolo Tavani

Weg frei für die RVG-Erhöhung

Bundestag beschließt das KostBRÄG – als Teil des Betreuervergütungsgesetzes

MkG-Redaktion

Verwirrung herrschte am 31.1.2025, als das Kostenrechtsänderungsgesetz von der Tagesordnung der 211. Sitzung des Bundestages verschwunden war. Kommt die RVG-Erhöhung als Teil des KostBRÄG nun doch nicht? Dann die Aufklärung: Auf Vorschlag des Rechtsausschusses wurde das Gesetz in das [Betreuervergütungsgesetz](#) integriert. Als TOP 37 (Vormünder- und Betreuervergütung) wurde die RVG-Erhöhung dann doch noch unter dem neuen Namen KostBRÄG beschlossen. Nun muss sie noch den Bundesrat passieren. Dort steht sie in der Sitzung 21.3.2025 auf der Tagesordnung.

Nachdem das Bundeskabinett eine Formulierungshilfe zum Kostenrechtsänderungsgesetz beschlossen hatte – laut dem die Betragsrahmen- sowie die Festgebühren um neun Prozent und die Wertgebühren um sechs Prozent steigen sollen – hatte die FDP-Fraktion kurz vor Weihnachten, am 17.12.2024, die beiden Gesetzesentwürfe (Kostenrechtsänderungsgesetz sowie Neuregelung der Vormünder- und Betreuervergütung) in den Deutschen Bundestag eingebracht.

Die Formulierungshilfe basiert auf dem Referententwurf zu einem „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes und des Justizkostenrechts (Kostenrechtsänderungsgesetz 2025 – KostBRÄG 2025)“ aus dem Sommer 2024.

Zustimmungsbedürftiges Gesetz

Der Bundesrat muss nun der RVG-Erhöhung zustimmen – tut er dies, kann das KostBRÄG am ersten Tag des zweiten Monats nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten.

Das Gesetz stand am 6.3. auf der Tagesordnung des Rechtsausschusses. Es steht und fällt derzeit (noch) mit der Zustimmung des Bundesrates bzw. aller Bundesländer. Dieser hat das KostBRÄG auf die Tagesordnung seiner Sitzung am 21.3.2025 gesetzt. Ein Inkrafttreten wäre dann voraussichtlich frühestens mit 1.5. oder 1.6.2025 möglich.



©AdobeStock ActionGP

Berechnung der Vergütung nach § 10 RVG

Was muss man beachten?

Von Detlef Burhoff

Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 RVG kann der Rechtsanwalt seine Vergütung nur aufgrund einer von ihm unterzeichneten und dem Auftraggeber mitgeteilten Berechnung fordern. Voraussetzung für die „Einforderbarkeit“ der Vergütung ist deren ordnungsgemäße Berechnung. § 10 RVG wurde erst im Sommer 2024 durch das am 17.7.2024 in Kraft getretene „Gesetz zur weiteren Digitalisierung der Justiz“ v. 16.7.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 234) geändert.

Wir stellen Ihnen die Neuregelung vor und zeigen Ihnen anhand der obergerichtlichen Rechtsprechung, was für eine ordnungsgemäße Berechnung der anwaltlichen Vergütung zu beachten ist.

Checkliste 1: Allgemeine Fragen

Frage 1:

Was ist unter „Fordern“ zu verstehen?

Das RVG versteht unter „Fordern“ jede Form der

Geltendmachung des Vergütungsanspruchs, also (vgl. Gerold/Schmidt/Burhoff, RVG, 26 Aufl. 2023, § 10 Rn. 4) die Zahlungsaufforderung, die Mahnung, die Aufrechnung (BGH AnwBl. 1985, 257; OLG Frankfurt am Main, AnwBl. 1975, 163; OLG Koblenz MDR 2011, 576, die Zurückbehaltung, die gerichtliche Geltendmachung (OLG Düsseldorf AGS 2011, 366, 370; RVGreport 2012, 143; OLG Frankfurt am Main AnwBl. 2011, 300).

Zinsen, auch Prozesszinsen, fallen daher erst nach Erstellung einer ordnungsgemäßen Abrechnung an (OLG Düsseldorf AGS 11, 366, 370 = MDR 11, 760).

Hinweis:

Bis zu den Änderungen im Sommer 2024 war in § 10 Abs. 1 S. 1 RVG mit „einfordern“ formuliert. Mit der Änderung in „fordern“ war keine sachliche Änderung bezweckt (BT-Drucks. 20/10943, S. 37, 63).

Frage 2:

Auf welche Vergütungen wird § 10 RVG angewendet?

Die Vorschrift gilt nur für nach dem RVG berechnete Vergütungen

Frage 3:

Gilt die Vorschrift auch für Auslagen?

Ja. § 10 RVG gilt für „Gebühren und Auslagen“, die nach dem RVG abgerechnet werden. Das folgt aus der Verwendung des Begriffs „Vergütung“ im Zusammenhang mit der Legaldefinition dieses Begriffs in § 1 Abs. 1 S. 1 RVG (Gerold/Schmidt/Burhoff, a.a.O., § 10 Rn. 3).

Frage 4:

Gilt die Vorschrift auch für Auslagen, die nicht nach dem RVG abgerechnet werden.

Nein, insoweit gilt § 670 BGB. Diese Auslagen können formlos abgerechnet werden (AnwKomm-RVG/N. Schneider, RVG, 9. Aufl., 2921, § 10 Rn. 8).

Frage 5:

Wird § 10 RVG auch auf Vergütungsvereinbarungen angewendet?

Ja, § 10 RVG findet auch auf eine Vergütungsvereinbarung Anwendung (BGHZ 184, 209 = NJW 2010, 1384; inzidenter BGH NJW 2011, 63 = AGS 2011, 9; OLG Düsseldorf AGS 2011, 366, 370; OLG Frankfurt am Main AnwBl. 2011, 300; AnwKomm-RVG/N. Schneider, a.a.O., § 10 Rn. 6; Gerold/Schmidt/Burhoff, a.a.O., § 10 Rn. 3), es sei denn, aus dieser ergibt sich etwas anderes (zur Abdingbarkeit Mayer/Kroiß/Mayer, RVG, 8. Aufl. 2021, § 10 Rn. 4).

Frage 6:

Muss auch ein Vorschuss nach § 9 RVG gem. § 10 RVG berechnet werden?

Ein Vorschuss braucht nicht nach § 10 berechnet zu werden (a.A. AG München AGS 2006, 588 m. abl.

ZORN
SEMINARE

Anwaltsfortbildung § 15 FAO

Themenvielfalt | Expertenwissen | 15 Fachgebiete

Neu: Urheber- und Medienrecht
Bank- und Kapitalmarktrecht

Jetzt
informieren
und
buchen!



Onlineseminare

Flexibel | Effizient
Praxisnah



Auslandsseminare

Fortbilden | Networken
Entspannen



Selbststudium

Wann und wo
Sie wollen!



Inhouse-Seminare

Maßgeschneidert für
Ihre Bedürfnisse!



Anm. N. Schneider). Es dürfte sich aber empfehlen, den vorschussweise angeforderten Betrag soweit aufzuschlüsseln, dass der Auftraggeber die Berechtigung der Anforderung erkennen bzw. nachprüfen kann.

Frage 7:

Gilt § 10 für die Abrechnung gegenüber der Staatskasse bei der PKH oder bei der Beratungshilfe bzw. bei Geltendmachung der Pflichtverteidigervergütung?

Nein (AnwKomm-RVG/N. Schneider, a.a.O., § 10 Rn. 10).

Frage 8:

Kann die Rechtsschutzversicherung eine Abrechnung auf der Grundlage von § 10 RVG verlangen?

Nein, denn sie ist nicht Auftraggeberin (OLG München AGS 2011, 46; AnwKomm-RVG/N. Schneider, a.a.O., § 10 Rn. 12; Gerold/Schmidt/Burhoff, a.a.O., § 10 Rn. 3).

Frage 9:

Welche Folgen ergeben sich aus der unrichtigen Angabe einer Gebührenschrift?

Die unrichtige Angabe einer Gebührenschrift beeinträchtigt nicht die formelle Gültigkeit der Berechnung (OLG Düsseldorf AGS 2008, 432; AGS 2008, 536; OLG Hamburg AnwBl. 1970, 233).

Frage 10:

Welche Folgen ergeben sich aus einer zu hohen Berechnung?

Eine zu hohe Berechnung ist unschädlich (BGH NJW 2011, 63 AGS 2911, 9). Der Rechtsanwalt kann in Höhe der berechtigten Forderung seine Vergütung fordern (BGH NJW 2011, 63 = AGS 2011, 9 m.w.N.; NJW 2018, 1479 = AGS 2018, 165; OLG Bamberg NJW 2023, 3516; OLG Düsseldorf AGS 2008, 432; 2011, 366, 370).

Checkliste 2: Formelle Anforderungen an die Berechnung

Frage 1:

Wem ist die Rechnung zu erteilen?

Die Rechnung muss gegenüber dem Auftraggeber erteilt werden. Das ist nicht unbedingt der Mandant, was z.B. bei Minderjährigen oder im Haftpflichtprozess (vgl. § 10 AKB) der Fall sein kann. Es reicht also nicht aus, wenn die Rechnung Dritten erteilt wird, die anstelle des Auftraggebers für diesen die Kosten ausgleichen (AnwKomm-RVG/N. Schneider, a.a.O. § 10 Rn. 17).

Frage 2:

Kann der Auftraggeber verlangen, dass die Rechnung nicht ihm, sondern einem Dritten erteilt wird?

Ja (Gerold/Schmidt/Burhoff, a.a.O., § 10 Rn. 6).

Frage 3:

Kann ein Dritter, der verpflichtet ist, den Mandanten von Schadensersatzansprüchen freizustellen, verlangen, dass ihm eine Rechnung ausgestellt wird?

Nein, denn er ist nicht Auftraggeber und er hat vom Rechtsanwalt auch keine Leistung bezogen (AnwKomm-RVG/N. Schneider, a.a.O., § 10 Rn. 18).

Frage 4:

Wie ist bei mehreren Auftraggebern zu verfahren?

Mehrere Auftraggeber müssen einzeln in der Rechnung aufgeführt werden. Etwas anderes kann ggf. gelten, wenn die Rechnung von mehreren Auftraggebern aus einem gemeinsamen Vermögen beglichen wird (wegen der Einzelh., Gerold/Schmidt/Burhoff, a.a.O., § 10 Rn. 6; AnwKomm-RVG/N. Schneider, a.a.O., § 10 Rn. 19).

Frage 5:

Wie ist die Rechnung zu erteilen?

Nach den Änderungen im Sommer 2024 bedarf die Rechnung nur noch der Textform (§ 126b BGB). Das bedeutet, dass eine vom Rechtsanwalt selbst, z. B. durch Email, versandte Rechnung (jetzt) den gesetzlichen Anforderungen genügt.

Frage 6:

Kann die Berechnung allein durch einen Mitarbeiter vorgenommen werden?

Nein, das dürfte der Intention des Gesetzgebers widersprechen. Denn Sinn und Zweck der Neuregelung war/ist es, das Bedürfnis der Rechtsanwälte und ihrer Mandanten nach einer möglichst einfachen und barrierefreien elektronischen Übermittlung der (Be)Rech-

nung zu erfüllen. Deshalb soll nun die Textform genügen. Mit der Neuregelung sollten keine Abstriche bei der Verantwortung der Rechtsanwälte für ihre Rechnungen verbunden sein (vgl. BT-Drucks. 20/10943, S. 63). Das bedeutet, dass eine Abrechnung/Berechnung allein durch Personal ohne Prüfung/Durchsicht und Freigabe durch den Rechtsanwalt den gesetzlichen Anforderungen nicht genügt.

Frage 7:

Muss die Rechnung auf einem gesonderten Blatt erteilt werden?

Nein, sie kann auch in ein Schreiben an den Mandanten integriert oder an dessen Ende gesetzt werden (AnwKomm-RVG/N. Schneider, a.a.O., § 10 Rn. 14; Gerold/Schmidt/Burhoff, a.a.O., § 10 Rn. 7).

Fachanwalts-
Lehrgänge in
**14 Fach-
richtungen**

Next Level

mit unseren hybriden Fachanwalts-Lehrgängen

Nützen Sie unsere Fachanwalts-Lehrgänge als
Fundament für Ihren langfristigen Erfolg.



Hybrid-Lehrgänge



Fachanwalts-Lehrgänge bieten Gründerinnen und Gründern einen klaren Wettbewerbsvorteil durch Spezialisierung, höhere Mandantenbindung und die Möglichkeit, sich effektiv am Markt zu positionieren.

Sie stärken nicht nur Ihr fachliches Know-how und Ihre Kompetenz, sondern können Ihnen auch höhere Honorare und wertvolle Netzwerkchancen ermöglichen.

Davon profitieren Sie:

- Wettbewerbsvorteil durch Spezialisierung
- Höhere Mandantenbindung
- Bessere Marktpositionierung
- Höheres Honorarpotenzial
- Stärkung der eigenen Kompetenz
- Netzwerkmöglichkeiten
- Langfristige Karriereentwicklung



**ARBER
SEMINARE**
Anwaltsfortbildung

Frage 8:

Kann die Berechnung ggf. auch erst noch im Vergütungsprozess erteilt werden?

Ja, das ist möglich (vgl. OLG Düsseldorf, AGS 2009, 14 für die hilfsweise Geltendmachung der gesetzlichen Vergütung anstelle eines vereinbarten Honorars).

Frage 9:

Kann die Rechnung dem Mandanten per Email übersandt werden, der ein PDF anhängt?

Ja, dieser einfache Übermittlungsweg ist nach der Änderung des § 10 Abs. 1 S. 1 RVG jetzt zulässig (BT-Drs. 20/10943, 37).

Frage 10:

Kann die Rechnung ggf. auch per beA an das Gericht übersandt werden?

Ja, das ist jetzt zulässig (Cremers NJW 2024, 3497, 3498).

Checkliste 3: Inhaltliche Anforderungen an die Berechnung

Frage 1:

Bestehen für eine ordnungsgemäße Berechnung besondere inhaltliche Anforderungen?

Ja, inhaltlich muss die Rechnung bestimmte Pflichtangaben enthalten (wegen der Einzelheiten s. die nachstehenden Ziffern).

Frage 2:

Welche Angaben sind allgemein erforderlich?

Aufzuführen sind: Die Beträge der einzelnen Gebühren, Auslagen und Vorschüsse, eine kurze Bezeichnung des jeweiligen Gebährentatbestandes, die Bezeichnungen der Auslagen und die angewandten Nummern des VV RVG.

Als kurze Bezeichnung des jeweiligen Gebährentatbestandes genügt die Angabe z. B. Verfahrensgebühr, Terminsgebühr, Geschäftsgebühr, Einigungsgebühr usw. (Gerold/Schmidt/Burhoff, a.a.O., § 10 Rn. 8).

Frage 3:

Muss die Angelegenheit angegeben werden, in der abgerechnet wird?

Die Frage ist strittig ist. Sie wird bejaht von AnwKomm-RVG/N. Schneider, a.a.O. § 10 § 10 Rn. 20; wohl auch OLG Düsseldorf FamRZ 2009, 2029). Hansens (RVGreport 2004, 65) hat sie verneint), Mayer/Kroiß/Mayer (a.a.O., § 10 Rn. 17) hat sie offen gelassen.

Die Frage dürfte sich in der Praxis dadurch erledigen, dass entweder das Computerprogramm die Angelegenheit, in der die Berechnung erstellt wird, angibt bzw. im Übrigen der Rechtsanwalt in seiner Mitteilung auf die Angelegenheit Bezug nehmen wird.

Frage 4:

Müssen die Gebührenziffern, nach denen abgerechnet wird, angegeben werden?

Ja, die angewandten Nummern des Vergütungsverzeichnisses sind anzugeben, und zwar ggf. auch die Absätze, die Sätze und Nummern, weil sonst nicht erkennbar ist, von welcher Gebühr der Rechtsanwalt ausgeht.

Frage 5:

Müssen Vorschüsse angegeben werden?

Vorschüsse (§ 9 RVG) müssen angegeben werden (vgl. auch Meyer JurBüro 2009, 634). Es empfiehlt sich, die Nettobeträge von der Nettovergütung abzuziehen und erst dann die USt auszuweisen (Hansens RVGreport 2004, 65).

Frage 6:

Bestehen besondere Anforderungen, wenn nach dem Gegenstandswert abgerechnet wird?

Bei einer Abrechnung nach dem **Gegenstandswert** (z. B. Nr. 1003 VV RVG) muss die Abrechnung den Gegenstandswert enthalten. Die Paragraphen, aus denen sich dieser Wert ergibt, müssen nicht aufgeführt werden; es kann jedoch sinnvoll sein, dem Auftraggeber die Wertberechnung in der Rechnung oder in einem Anschreiben zu erläutern.

Frage 7:

Bestehen bei einer Vergütungsvereinbarung Besonderheiten?

Handelt es sich um eine auf einer **Vergütungsvereinbarung** beruhende Berechnung, gelten die vorstehenden Ausführungen entsprechend (AnwKomm-RVG/N. Schneider, a.a.O. § 10 Rn. 7).

Das bedeutet, dass der Rechtsanwalt seiner Abrechnung/Berechnung eine Tätigkeitsliste beilegen muss, da anderenfalls für den Mandanten die Berechnung nicht nachvollziehbar ist (s. auch BGH NJW 2010, 1384 = AGS 2010, 267 unter B III 2a; NJW 2011, 63 = AGS 2011, 9; OLG Düsseldorf AGS 2010, 109).

Frage 8:

Was muss bei einem Zeithonorar beachtet werden?

Es ist (zumindest) stichwortartig in einer auch im Nachhinein verständlichen Weise niederzulegen, welche konkreten Tätigkeiten vom Verteidiger innerhalb eines bestimmten Zeitraums erbracht worden sind (BGH NJW 2010, 1384 = AGS 10, 267).

Nicht ausreichend ist, wenn den einzelnen Tagen nicht die jeweilige Stundenzahl zugeordnet wird, sondern lediglich die Gesamtzahl aller Stunden vermerkt wird und die jeweiligen Tage ohne weitere Spezifizierung aufgeführt werden (BGH NJW 2011, 63 = AGS

2011, 9). Insgesamt muss die Berechnung für den Mandanten überprüfbar sein (BGH, a.a.O.; OLG Frankfurt am Main AnwBl. 2011, 300).

Frage 9:

Wie ist bei Post- und Telekommunikationsdienstleistungen zu verfahren?

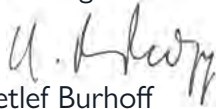
Soweit die Entgelte für Post- und Telekommunikationsdienstleistungen einzeln abgerechnet werden (Nr. 7001 VV RVG), genügt die Angabe des Gesamtbeitrags.

Frage 10:

Welche steuerrechtlichen Anforderungen sind ggf. zu erfüllen?

Aus § 14 UStG können sich besondere Anforderungen an eine Rechnung ergeben, die einem vorsteuerabzugsberechtigten Leistungsempfänger/Auftraggeber erteilt wird (wegen der Einzelh. AnwKomm-RVG/N. Schneider, a.a.O., § 10 Rn. 112 ff.; Gerold/Schmidt/Burhoff, a.a.O., § 10 Rn. 9).

Mit kollegialen Grüßen




Detlef Burhoff



Detlef Burhoff,

Rechtsanwalt und RiOLG a. D., ist Herausgeber, Autor oder Mitautor einer Vielzahl von Fachbüchern aus den Bereichen Strafrecht, Verkehrsrecht, Ordnungswidrigkeitenrecht sowie der Rechtsanwaltsvergütung. Daneben ist er Herausgeber von Fachzeitschriften zu den vorgenannten Themen (StRR und VRR) und unterhält die Internetseiten burhoff.de sowie blog.burhoff.de.

 burhoff.de



©AdobeStock/Julien Eichinger

Wie Kanzleien erfolgreich den Vertrieb entwickeln

Diese Online- und Offline-Strategien zahlen sich aus

Von Götz F. Vinnen mit Unterstützung von Pascal Croset

Den Aufbau und das Betreiben einer Kanzlei stellt viele Herausforderungen an Anwältinnen und Anwälte – die allermeisten haben jedoch nichts mit den beiden Examina zu tun, die zur Berufsausübung nötig sind. Die Zeiten des Telefonbuchs sind vorbei und das gute alte Messing Schild an der Tür reicht auch nicht mehr. Also ist mehr Eigeninitiative durch Sie gefragt!

Deshalb passiert meist nichts

Fristen, Aktenberge und dazu noch die Weiterbildung fordern einen komplett. Sie arbeiten nur IN aber kaum AN der Kanzlei? Was dann regelmäßig auf der Strecke bleibt: das gezielte Neugeschäft, um aus dem Hamsterrad auszubrechen. Kaum ein Thema hat aber eine so große Auswirkung auf den dauerhaften Erfolg!

Warum ist Vertrieb für Kanzleien relevant?

Die „traditionelle“ anwaltliche Tätigkeit war eher reaktiv: Eine Kanzlei ist in der Region aktiv, deckt die meisten Themen ab und wer ein Problem hat, geht dort hin. Diese Welt steht jedoch vor einer grundlegenden Zäsur und wird mit den Hauptvertretern innerhalb der nächsten fünf Jahre in Ruhestand gehen. Gefragt sind Spezialistinnen und Spezialisten, die im gefragten Umfeld besondere Kompetenzen nachweisen und das am besten mit Branchenkenntnis garnieren können. Da der potenzielle Mandant die Wahlentscheidung trifft, ist es wichtig, ihn in seiner Welt abzuholen! Wenn Ratsuchende merken: „Da versteht mich einer!“ – dann haben Sie Ihren Job gemacht! Das nennt man „Message Market Fit“.

Direkter und indirekter – aktiver und passiver Vertrieb

Keine Angst, die Begriffe sollen Ihnen keine Angst machen. „Viele Wege führen nach Rom“ gilt ebenso für den Vertrieb – wichtig ist nur, dass Sie gehen! Passiver Vertrieb ist der Königsweg: Lassen Sie andere über sich und Ihre Leistung reden. Das wirkt verkaufpsychologisch am stärksten! Begeisterte Mandanten erzählen privat und beruflich von ihrer Erfahrung oder hinterlassen positive Rezensionen in Portalen. Die Wirkung ist immens und sollte stark gefördert werden. Trauen Sie sich, begeisterte Mandanten auf das Schreiben einer Rezension anzusprechen! Einziger Haken: Sie können es nicht erzwingen.

Also werden Sie aktiv! Der Unterschied zwischen direkt und indirekt besteht darin, wie Sie Kontakt zur Zielgruppe erhalten. Direkt dürfte klar sein: Sie

suchen den direkten Kontakt zur Zielgruppe. Der indirekte Ansatz ist jedoch häufig eine elegantere Art des Vertriebs, da hier Intermediäre – sogenannte Zielgruppeninhaber – genutzt werden. Später mehr dazu.

Wichtig ist, sich dieser Kanalansätze bewusst zu werden und sie – gerne in Kombination – zu nutzen.

Strategische Vorbereitung

Welche Zielgruppe soll erreicht werden?

Hoffentlich ist Ihre Antwort nicht „Alle“! Der Weg zum Erfolg besteht nämlich in der Fokussierung. Überlegen Sie sich genau, wen Sie erreichen und welche Themen Sie vertreten wollen. Je konkreter und



juris

IM ANWALTSBERUF DIREKT ERFOLGREICH DURCHSTARTEN. MIT JURIS.

Die Selbstständigkeit mit eigener Kanzlei birgt zahlreiche Herausforderungen, von der Berufshaftung bis zur Kanzleiorganisation. juris unterstützt Sie mit intelligent vernetztem Rechts- und Praxiswissen. Ihr Vorteil: Sie haben nicht nur mehr Zeit für Ihre neuen Mandanten, sondern auch die Gewissheit, immer mit vollständigen, aktuellen Rechtsinformationen zu arbeiten.



Jetzt »[hier](#) Produkte auswählen und juris 30 Tage kostenfrei nutzen.

juris.de Wissen, das für Sie arbeitet.

spezieller das ist, desto besser. Einzige Begrenzung stellt die Größe der Nische und deren Marktvolumen dar. Ein Beispiel: Arbeitgeberanwalt für Handwerksunternehmen mit zehn bis 100 Mitarbeitern.

Wo drückt der Schuh?

Sie erreichen Menschen, indem Sie sich in Sie hineinversetzen. Was bewegt einen potenziellen Mandanten, mit Ihnen in Kontakt zu treten? Sie verstehen seinen Schmerz! Der „pain“ ist folglich der Schlüssel, auf dem Sie aufbauen. Ihre Formulierung muss aus der Sicht des Mandanten den erwähnten „Message Market Fit“ erfüllen.

Was macht Sie einzigartig?

Um beim o. g. Beispiel zu bleiben – Arbeitsrecht kann (fast) jeder! Warum sollte ein Mandant dann zu Ihnen kommen? Hier kommt der USP ins Spiel! Nein, nicht der Paketdienst, sondern Ihr Alleinstellungsmerkmal (Unique Selling Proposition) – einfach nur Arbeitsrecht wird das wohl nicht sein. Es geht dabei darum, Ihre Persönlichkeit mit Ihrer Fach- und Branchenkenntnis zu „verheiraten“, damit etwas ganz Spezielles herauskommt – Ihre Alleinstellung.

Take your time!

Wie bei allen strategischen Themen müssen Sie insbesondere den Vertrieb als Dauerthema auf dem Schirm haben. Planen Sie mittel- bis langfristige Vertriebsziele (qualitativ und quantitativ) ein. Wichtiger Meilenstein ist hierbei, den „Fuß in die Tür zu bekommen“. Zum wem brauchen Sie dringend einen Zugang, welche Plattform ist strategisch relevant?

Direkter Vertrieb: Mandantenakquise und -pflege

Online-Strategien

Aufbau und Optimierung der Kanzlei-Website

Der Aufbau Ihrer Homepage ist wichtig und eines sollten Sie berücksichtigen: Ihre Zielmandanten sollten keine „kognitive Dissonanz“ verspüren. Wenn Sie auf der Seite klassisch im Kostüm abgebildet sind und in „wirklichen Leben“ nur salopp in Freizeitkleidung auftreten, kann das Verluste erzeugen. Versuchen Sie sich so zu geben, wie Sie eigentlich sind. Jeder wird verstehen, wenn Sie „real“ eine Stufe tiefer stehen – nicht aber drei Stockwerke!

Suchmaschinenwerbung und Paid Ads für Rechtsdienstleistungen

Das sollten Sie erst angehen, wenn Ihre Homepage „passt“, um möglichst wenige „Reibungsverluste“ in der Conversion zu produzieren. Wenn Sie top ausgerichtet sind, kann Ihnen diese Möglichkeit ein gutes Grundrauschen bescheren. Je nachdem, welches Thema Sie bewerben, können die Preise jedoch auch massiv variieren! Ein Klassiker ist Arbeitsrecht, wo Sie in Großstädten teilweise zweistellige EUR-Beträge für einen Klick rechnen müssen. Es ist also eine Frage des Geldes.

Social Media: LinkedIn, Facebook und Instagram sinnvoll nutzen

Je nachdem, welche Zielgruppe Sie bedienen, können die oben genannten Kanäle sehr hilfreich in der zielgerichteten Ansprache genau Ihrer Zielgruppe sein. Durch die Kombination von eigenem Auftritt (passiv), Content-Creation und aktiver Ansprache lassen sich teilweise verblüffend gute Ergebnisse erzielen. Vergessen Sie aber eines nicht – und das ist essentiell: Die Kontakte auf den Plattformen gehören nicht Ihnen, sondern dem Plattformbetreiber. Wenn Sie also aus irgendeinem Grund nicht mehr auf der Plattform vertreten sind, sind auch alle Kontakte weg!

Newsletter und individualisierte Ansprache

Eine Lösung kann daher die Überführung Ihrer Kontakte in Ihr eigenes Netzwerk sein. Diese Kontakte nimmt Ihnen keiner weg. Durch Newsletter oder die

Überführung im Rahmen von Webinaren etc. lässt sich dies gut gestalten.

Offline-Strategien

Schmerzpunkte identifizieren

Wenn Sie Ihre Arbeit gemacht haben, dann sind Sie in der Lage, jederzeit den Schmerzpunkt Ihres Mandanten zu spüren. Wenn Sie seinen Schmerz kennen, haben Sie immer Ihr Schmerzmittel dabei – Ihre juristische Erfahrung! Denken Sie also immer daran, „die Brille Ihres Mandanten“ aufzuhaben: Formulieren Sie aus seiner Sicht. Wenn Sie Ihre Hausaufgaben gemacht haben und den „Schmerz“ Ihres Kunden kennen, ist es Zeit für Ihren „Product-Market-Fit“, dem „Schmerzmittel“ für die Probleme des Mandanten. Passt wie ein Maßanzug und zeigt, dass Sie ihr Handwerk verstehen!

Teilnahme an Netzwerktreffen oder Messen

Nirgendwo haben Sie eine höhere Dichte von Angebot und Nachfrage. Nutzen Sie Messen deshalb aktiv zur Ansprache, selbst wenn Sie nicht mit einem Stand vertreten sind. Denken Sie daran, dass Menschen dort sind, um geschäftlich aktiv zu sein. Bieten Sie Mehrwert gemäß der beschriebenen Methode!

Nutzung von Fachmedien

Bauen Sie Kontakt zu wichtigen Magazinen auf. Ein Fachartikel oder redaktioneller Beitrag, die Teilnahme an einem Interview oder Podiumsdiskussion wirkt Wunder! Bieten Sie aktiv Unterstützung oder Ideen zu aktuellen Themen an. Redaktionen sind dankbar für so etwas!

Erfolgsbeispiele und Best Practices

Wenn Sie auf potenziell interessante Mandanten treffen, stellen Sie diesen die richtige Frage. Das ist niemals „Brauchen Sie einen Anwalt oder eine Anwältin für Verkehrsrecht / Arbeitsrecht / Lebens-



Gratis für Sie!

Aktuelle Fachzeitschriften und Datenbanken kostenlos testen!



8 Gutscheine für den Berufseinstieg



Jetzt downloaden –
einfach QR-Code scannen!

Schweitzer Thema:
Interessante, wissenswerte
Aspekte aus der Berufspraxis

<https://www.schweitzer-online.de/info/Schweitzer-Thema>

Der Schweitzer Webshop:
www.schweitzer-online.de

schweitzer
Fachinformationen

mittelrecht...“. Stellen Sie lieber Fragen nach konkreten Schmerzpunkten, z. B. „Machen Ihnen Mitarbeiter durch Krankfeiern Kummer?“ oder „Haben Sie Verluste durch zahlungsunwillige Auftraggeber?“.

Wenn Sie den Schmerzpunkt des Ansprechpartners treffen, dann wird er „lossprudeln“ und seine aktuellen Sorgen und Ärgernisse schildern. In diesem Moment ist er gespannt auf Ihre Lösungsansätze und wird Ihnen aufmerksam zuhören. Eine optimale Chance!

Indirekter Vertrieb: Zusammenarbeit mit Zielgruppeninhabern

Intermediäre und Zielgruppeninhaber

Hier liegt der Schlüssel zum indirekten Vertrieb: Bauen Sie gezielt Kontakte zu Zielgruppeninhabern auf, denn wenn diese Sie mit „Ihrer“ Zielgruppe zusammenbringen, haben Sie gleich zwei positive Effekte für sich genutzt:

1. Der passive Effekt, wie bei einer Kundenrezension und
2. der Qualitätsvermutungseffekt: „Dieser Anwalt bzw. diese Anwältin muss ja was draufhaben und Expertenstatus haben, sonst würden die ihm bzw. ihr hier kein Forum bieten!“.

Wer sind also diese Zielgruppeninhaber? Dies können bspw. Immobilienmakler für Anwälte und Notare mit Immobilienschwerpunkt sein. Oder Verbände, Banken, Steuerberater etc. Hier ist der Kreativität keine Grenze gesetzt.

Aufbau einer Beziehung: Vertrauen und Mehrwert schaffen

Machen Sie sich klar, dass ein Zielgruppeninhaber in der Regel nichts davon hat, Sie zu empfehlen. Er erhält keine Provision. Für ihn steht daher im Vordergrund, dass er seinem Netzwerk (z. B. Mitglieder, Kunden etc.) eine gute Empfehlung gibt – z. B. Sie. Er hat daher viel zu verlieren, nämlich seinen guten Ruf. Nehmen Sie sich die Zeit, ihm ganz genau zu erklären, warum seine indirekte Reputation bei Ihnen in guten

Händen ist. Erklären Sie ihm, wie sie sicherstellen wollen, dass sein Netzwerk bei Ihnen erstklassige Behandlung erfährt.

Erfolgsbeispiele und Best Practice

Für einen Fachanwalt oder eine Fachanwältin für Verkehrsrecht sind Autowerkstätten ideale Zielgruppeninhaber. Menschen, die einen Verkehrsunfall hatten, wenden sich häufig zunächst an die Werkstatt. Gerade beim Thema Kosten sind diese dankbar, wenn die Werkstatt ihnen einen guten Anwalt oder eine Anwältin empfiehlt, der bzw. die die Kosten bei der Gegenseite wieder hereinholt – oder eben Kostenforderungen der Gegenseite abwehrt. Die Werkstatt „haftet“ ihren Kunden gegenüber dann auch mit dem eigenen guten Namen für die Qualität des empfohlenen Anwaltes. Wer die Empfehlung „Mit Anwalt XY arbeiten wir regelmäßig erfolgreich zusammen“ liest, wird keine Experimente mit einer anderen Kanzlei machen, sondern auf seine vertrauenswürdige Werkstatt hören.

Organisation und Prozesse im Vertrieb

CRM-Systeme und Tools: Wie man Kontakte und Leads verwaltet

Für den Anfang benötigen Sie eigentlich kein großes Equipment, selbst Excel tut's hier bereits. Wichtig ist, dass Sie den Überblick behalten! Name, Funktion, Kontaktdaten, Branche, Kontakthistorie sind die Kernpunkte. Merken Sie sich auch off-topics. Die Geschäftsführerin des Verbandes liebt auch schottischen Whisky? Merken Sie sich das – wir Menschen sind keine Maschinen und an Ihre Aufmerksamkeit wird man sich positiv erinnern!

Effizienz durch Automatisierung? KI und digitale Helferchen

Ich selbst bin kein Freund davon, da mir zu schnell das Individuelle auf der Strecke bleibt. Je nachdem, welche Zielgruppe Sie bedienen, mag es jedoch sinnvoll sein, sich technische Unterstützung zu suchen, um Mengen an Kontakten zu verarbeiten. Es gilt ein Grundsatz: Zeitnah ist wichtiger als die Form!

Häufige Stolpersteine und wie man sie vermeidet

Weniger ist mehr – Fokus!

Denken Sie daran, dass potenzielle Mandanten einen Experten für ihr Thema suchen. Sei es die rechtliche Kompetenz im speziellen Rechtsgebiet oder die Spezialkenntnis einer Branche – am besten ist die Kombination aus beidem, wenn die Nische noch groß genug bleibt. Denken Sie daran – der Bauchladen hat keine Zukunft!

Kontakte muss man pflegen!

Um wirkliche Früchte aus Ihren Aktivitäten zu ziehen, gehen Sie partnerschaftlich vor. Pflegen Sie Kontakte, bedanken Sie sich für das Kennenlernen, entwickeln Sie Ideen, gratulieren Sie zum Geburtstag. Verlangen Sie nicht sofort monetäre Kompensation, sondern geben Sie auch mal etwas gratis raus. Es wird wieder zurückkommen, denn Sie bauen sich Ihre Reputation als „angenehmer“ Geschäftspartner auf. Das schafft genau das Vertrauen, welches Sie benötigen, um vertriebllich erfolgreich zu sein!

Eile mit Weile – bleiben Sie realistisch!

Rom wurde nicht an einem Tag erbaut! Kaum ein Thema braucht eine solche Konstanz wie Vertrieb und Kontaktpflege! Der eine große Paukenschlag bringt deutlich weniger als beständige Präsenz für die Zielgruppe(n). Merken Sie sich eins: Vertrieb ist kein Sprint, sondern ein Marathon.

Es gibt nichts Gutes, außer man tut es

Wenn das Thema gänzlich neu für Sie ist, dann zwingen Sie sich doch mal, in einem Satz zusammenzufassen, wo (!) Sie Ihrer Zielgruppe (!) einen Mehrwert (!) bieten! „Ich mache Arbeitsrecht“ beschreibt leider nur, welches Rechtsgebiet Sie abdecken. Als nächstes fragen Sie sich, welche Zielgruppeninhaber es für Ihre

Zielgruppe(n) gibt und wie Sie diese angehen könnten. Danach gehen Sie auf soziale Plattformen und machen sich damit vertraut bzw. schärfen Ihren Auftritt. Dann haben Sie noch immer keinen direkten Vertrieb begonnen, aber die „low hanging fruits“ einfach eingesammelt und damit genug Erfahrung gewonnen, die direkte Ansprache Ihrer Zielgruppe in Angriff zu nehmen!

Viel Erfolg – wer wagt, gewinnt! Lassen Sie's ordentlich krachen!

Mit kollegialen Grüßen

Götz Vinnen

Götz F. Vinnen



Götz F. Vinnen

ist Geschäftsführer und Gründer von viax consulting. Als Wachstumsberater für Anwälte und Notare verhilft er diesen zu einer planbaren Kanzleientwicklung. Der studierte Betriebswirt und MBA berät Kanzleien im DACH-Raum bei Fragen zu Business Development, Positionierung, Kennzahlenentwicklung und Pricing.

LinkedIn – viax consulting



Pascal Croset

ist Geschäftsführer und Gründer von CROSET | Fachkanzlei für Arbeitsrecht in Berlin. Der Fachanwalt berät mit seinem Team aus fünf Fachanwälten ausschließlich im Bereich des Arbeitsrechts sowohl die Arbeitnehmerseite als auch die Arbeitgeberseite deutschlandweit.

ra-croset.de



Workation – auch für Kanzleien interessant?

Ein Plädoyer mit Tipps aus eigener Erfahrung

Von Jenny Runkel

Immer mehr Menschen legen Wert darauf, ihre beruflichen Tätigkeiten flexibel und unabhängig von einem festen Arbeitsplatz auszuführen. Gleichzeitig ermöglichen es die technischen Möglichkeiten heute, das Sammeln neuer Eindrücke und das Kennenlernen fremder Kulturen mit der beruflichen Tätigkeit zu verbinden. In diesem Artikel geht es um ein interessantes Phänomen der ortsunabhängigen und virtuellen Arbeit in Kanzlei-Teams, nämlich der sogenannten „Workation“.

Definition, Dauer und Modelle

Eine **Workation** ist eine Kombination aus „Work“ (Arbeit) und „Vacation“ (Urlaub), bei der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre beruflichen Aufgaben ortsunabhängig von einem meist attraktiven Reise-

ziel aus erledigen. Ziel ist es, produktives Arbeiten mit Erholung und neuen Eindrücken zu verbinden. Die Dauer einer Workation kann dabei variieren – sie reicht von wenigen Tagen bis hin zu mehreren Wochen oder sogar Monaten. Typischerweise dauert sie jedoch zwischen einer und vier Wochen, abhängig von den individuellen Vereinbarungen mit der Kanzlei sowie den arbeitsrechtlichen, versicherungsrechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen.

Diese flexible Arbeitsweise bietet zahlreiche Vorteile – auch für Kanzleien: Sie fördert die Motivation, verbessert die Work-Life-Balance und kann die Produktivität des Kanzleiteams steigern.

Eine Umfrage hat ergeben, dass 80 Prozent der Beschäftigten unter 40 Jahren bei der Wahl ihres Arbeitgebers großen Wert auf die Möglichkeit einer Worka-

tion legen. (PwC, 2023, S. 12). (Quelle: [Institut der deutschen Wirtschaft](#)).

Für Kanzleien, die eine Workation-Möglichkeit anbieten, bedeutet dies die Chance, als moderne Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, die Wert auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen. Auch kommunizieren sie damit eine vertrauensbasierte Arbeitskultur nach außen – denn den Mitarbeitenden wird zugetraut, ihre Aufgaben eigenverantwortlich zu übernehmen, ohne dass ihnen dabei jemand über die Schulter schauen muss. In einer Zeit, in der Kanzleiteams zunehmend nach Flexibilität suchen, könnte die Implementierung von Workations in die Unternehmenskultur einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellen.

Wie Kanzleien „Workations“ integrieren können

Für eine erfolgreiche Umsetzung spielen organisatorische Aspekte eine zentrale Rolle. Basierend auf meinen eigenen Workation-Erfahrungen, möchte ich Kanzleien **vier Tipps** mit auf den Weg geben, um dieses Konzept erfolgreich zu realisieren.

1. Klare Richtlinien erstellen

Um eine Workation in der Kanzlei umzusetzen, ist es wichtig, klare Richtlinien aufzustellen. Diese sollten definieren, unter welchen Voraussetzungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Workation in An-

KI für Ihre Anwaltskanzlei



Melden Sie sich jetzt zu den KI-Veranstaltungen an!

Präsenzveranstaltungen im Cube Berlin
Washingtonplatz 3, 10557 Berlin:
02.04.2025 12:00 - 14:00 Uhr
20.05.2025 12:00 - 14:00 Uhr

Online-Veranstaltungen:
24.03.2025 11:00 - 12:00 Uhr
10.04.2025 11:00 - 12:00 Uhr



Anmeldung und weitere Termine:

ra-micro.de/ki-veranstaltungen

Infoline: 030 435 98 801

spruch nehmen können, welche Kommunikationskanäle zu nutzen sind und wie die Erreichbarkeit während dieser Zeit sichergestellt wird. Insbesondere dann, wenn Teile des Kanzleiteams in unterschiedlichen Zeitzonen arbeiten, sollte im Vorfeld koordiniert werden, welche Uhrzeiten sich z. B. für regelmäßig stattfindende Meetings eignen. Ein strukturierter Ansatz hilft, Missverständnisse zu vermeiden und das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu stärken.

2. Technische Voraussetzungen schaffen

Um eine reibungslose Arbeit während der Workation zu ermöglichen, sollten Kanzleien in die nötige technische Ausstattung der Arbeitnehmer investieren. Dazu gehören mobile Endgeräte, VPN-Zugänge und Softwarelösungen, die den Zugriff auf wichtige Daten und Akten aus der Ferne ermöglichen.



Tipp: Kanzleien sollten in gezielte Schulungen und Workshops investieren, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal auf eine Workation vorbereitet sind. Dies umfasst technische Schulungen, Zeitmanagement-Strategien und rechtliche Rahmenbedingungen für das ortsunabhängige Arbeiten.

3. Feedback einholen und anpassen

Nach der Implementierung von Workation-Programmen ist es wichtig, regelmäßig das Feedback des Teams einzuholen. Was hat gut funktioniert? Wo gibt es Verbesserungspotenzial? Auf Basis dieser Rückmeldungen können die Richtlinien und Prozesse kontinuierlich optimiert werden, um das Konzept der Workation bestmöglich zu gestalten.

ierlich optimiert werden, um das Konzept der Workation bestmöglich zu gestalten.

4. Work-Life-Balance

Ein zentrales Argument für die Einführung von Workations ist die Verbesserung der Work-Life-Balance. Kanzleien sollten dies klar kommunizieren und als Teil ihrer Arbeitgebermarke lebendig werden lassen. Eine ausgewogene Balance zwischen Arbeits- und Privatleben zeichnet moderne Arbeitgeber aus und kann helfen, talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu halten.

Workation als Kanzleimarketing-Instrument

In Zeiten des Fachkräftemangels und der digitalen Transformation müssen Kanzleien neue Wege finden, um sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Eine Workation, bietet eine innovative Möglichkeit, um Talente zu gewinnen, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und das Kanzlei-Image zu stärken.

Drei Tipps, wie eine Workation das Kanzleimarketing unterstützen kann

1. Workation als Employer Branding-Strategie

Top-Talente suchen zunehmend nach Arbeitgebern, die flexible Arbeitsmodelle ermöglichen. Eine Workation zeigt, dass eine Kanzlei modern, innovativ und mitarbeiterfreundlich aufgestellt ist. Dies kann gezielt in der Employer-Branding-Strategie genutzt werden, um sich von der Konkurrenz abzuheben.

2. Workation als Social-Media-Content

Kanzleien können ihre Workation-Erfahrungen nutzen, um authentischen Content für LinkedIn, Instagram oder die Kanzlei-Website zu erstellen. Posts über produktives Arbeiten im Ausland oder gemeinsame Team-Workations in inspirierender Umgebung sorgen für Aufmerksamkeit und stärken die Außenwahrnehmung der Kanzlei.


3. Workation für Mandantenbindung

Auch die Mandantschaft profitiert davon, wenn ihr Anwalt oder ihre Anwältin flexibel und digital arbeitet. Eine Kanzlei, die moderne Arbeitskonzepte nutzt, signalisiert, dass sie zeitgemäß, effizient und

ortsunabhängig erreichbar ist. Dies kann ein Vorteil bei der Mandantenakquise sein, denn einige Mandantinnen und Mandanten werden ihre Einstellung teilen und auch gerne ortsunabhängig arbeiten.

Was rechtlich zu beachten ist

Laut einem Urteil des Arbeitsgerichts München vom 27.8.2021 haben Arbeitnehmer aktuell keinen Anspruch darauf, vom Ausland aus zu arbeiten, selbst wenn im Arbeitsvertrag Remote Work oder Homeoffice vereinbart ist (Az. 12 Ga 62/21). Das bedeutet, dass Kanzleien und das Kanzleiteam individuelle Absprachen treffen sollten.



„Das Wichtigste für gute anwaltliche Beratung ist Zeit. Davon habe ich jetzt einfach mehr. Dank Digitalisierung mit DATEV.“

Mit DATEV Anwalt classic und unseren weiteren digitalen Lösungen haben Sie alles, um Ihre Kanzlei zukunftssicher aufzustellen. Durch die umfangreiche Automatisierung von internen Workflows arbeitet Ihre Kanzlei besonders effizient und wirtschaftlich – und Sie profitieren von zusätzlichen Freiräumen für die Beratung.



Mehr Informationen unter go.datev.de/anwalt

Vor einer Workation sollten insbesondere Aspekte des Sozialversicherungs-, Steuer- und Arbeitsrechts geprüft werden. Insbesondere bei einer vorübergehenden Tätigkeit in Nicht-EU-Ländern sind zusätzlich aufenthaltsrechtliche Bestimmungen sowie Einreisevoraussetzungen zu berücksichtigen.

Die Dauer einer Workation kann von wenigen Tagen bis zu mehreren Monaten variieren. Ein zentraler Aspekt dabei ist die 183-Tage-Regel: Wenn eine Person sich nicht länger als 183 Tage im Jahr im Ausland aufhält, bleibt diese Person in Deutschland steuerpflichtig. Eine vorübergehende und kurzfristige Tätigkeit im Ausland hat somit erstmal keine einflussreichen steuerlichen Konsequenzen, da das deutsche Steuerrecht weiterhin Anwendung findet. Es empfiehlt sich aber in jedem Fall eine steuerrechtliche Beratung.

Ist im Arbeitsvertrag mobiles Arbeiten festgelegt, gilt dies in der Regel nur für einen Arbeitsplatz innerhalb Deutschlands. Bei einer Workation im Ausland ist eine Zusatz- oder Änderungsvereinbarung erforderlich.

Trotz der genannten Herausforderungen lässt sich festhalten, dass die Workation bei Kanzleiteams zunehmend an Beliebtheit gewinnt. Der Trend geht eindeutig in Richtung neuer Arbeitsmodelle, die Flexibilität, Effizienz und Lebensqualität vereinen.

Persönliche Tipps der Autorin

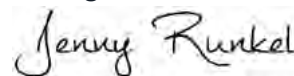
Aus eigener Erfahrung mit Workations und deren positiven Effekten in meiner Arbeit empfehle ich

Kanzleien, bereits im Vorfeld klare Ziele und Erwartungen für das Team zu definieren, bevor eine Workation geplant wird. Ebenso ist es wichtig, die Meinungen und Vorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubeziehen, um eine maßgeschneiderte Lösung zu finden, die sowohl den Kanzleialltag als auch die individuellen Bedürfnisse bestmöglich berücksichtigt.

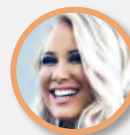
Kanzleien sollten daran denken, dass eine erfolgreiche Workation nicht nur die Produktivität erhöht, sondern auch die Mitarbeiterbindung stärkt sowie die Attraktivität der Kanzlei als Arbeitgeber steigert. Wenn das Kanzleiteam das Gefühl hat, dass ihre Bedürfnisse und Wünsche ernst genommen werden, sind sie motivierter, sich mit der Kanzlei zu identifizieren und ihr langfristig treu zu bleiben.

Ich empfehle Kanzleien daher, die Workation auch als strategisches Marketing-Werkzeug zu nutzen, um das Kanzleiteam zu inspirieren und neue Kanzleimitglieder zu gewinnen.

Mit kollegialen Grüßen





Jenny Runkel



Jenny Runkel

ist Inhaberin der Kanzlei-Marketing-Agentur SUITSXPERT und Inhaberin der Berufsakademie RECHT. Neben ihrer Expertise im Kanzlei- und Online-Marketing ist die geprüfte Rechtsfachwirtin seit 2006 u. a. als Dozentin und Autorin tätig.

 suitsxpert.de  berufsakademie-recht.de



©AdobeStock THINK b

Der Fachanwaltstitel im Verwaltungsrecht

Voraussetzungen, Inhalte und Karrierechancen im Überblick

Von Pia Nicklas

Bevor man sich als Anwältin oder Anwalt dazu entscheidet, die Karriere durch einen Fachanwaltslehrgang voranzutreiben, hat man vermutlich erst einmal etliche Fragen. Lohnt sich ein solcher Lehrgang, wie lange dauert er und was kommt inhaltlich auf einen zu?

Das Für und Wider muss natürlich jeder letztendlich für sich selbst entscheiden, doch dieser Artikel soll ein wenig dabei helfen, indem er die grundlegenden Fragen zum Fachanwaltslehrgang im Verwaltungsrecht beantwortet. Der Fachanwaltstitel im Verwaltungsrecht ist ein schon lange bestehender Fachanwaltstitel. Bereits in den 60er Jahren spezialisierten sich die ersten wenigen Anwälte in diesem Bereich. Während es damals allerdings gerade einmal 75 Fachanwälte in ganz Deutschland gab, waren es im Jahr 2024 bereits 1583 Fachanwälte im Verwaltungsrecht.

Voraussetzungen für die Verleihung des Fachanwaltstitels

Die zuständige Rechtsanwaltskammer verleiht nach Maßgabe der FAO die Berechtigung zum Führen der Fachanwaltsbezeichnung. Die Voraussetzungen für diese Verleihung sind:

- Dreijährige Zulassung und Tätigkeit als Rechtsanwalt innerhalb der letzten sechs Jahre vor Antragstellung (§ 3 FAO)
- Antragstellung bei der zuständigen Rechtsanwaltskammer (§ 22 FAO)
- Nachweis besonderer theoretischer Kenntnisse (§§ 4, 4a und 6 FAO)
- Nachweis besonderer praktischer Erfahrungen (§§ 5, 6 FAO)
- Nachweis besonderer Kenntnisse (§ 14b FAO)

Wie lange dauert der Lehrgang?

Der Erwerb des Fachanwaltstitels setzt voraus, dass der Antragsteller an einem auf die Bezeichnung als Fachanwalt vorbereitenden anwaltsspezifischen Lehrgang teilgenommen hat, der alle relevanten Bereiche des jeweiligen Fachgebiets umfasst. Die Gesamtdauer des Lehrgangs muss dabei mindestens 120 Zeitstunden betragen. Der Zeitraum, in dem er absolviert wird, ist individuell und variiert je nach Anbieter. Die Leistungskontrollen sind hier nicht umfasst.

Welche Leistungskontrollen gibt es?

Der Antragsteller muss – um den Fachanwaltstitel führen zu dürfen – mindestens drei schriftliche Leis-

tungskontrollen (Aufsichtsarbeiten) in Präsenzform aus verschiedenen Bereichen des Lehrgangs erfolgreich ablegen. Eine Leistungskontrolle muss mindestens eine Zeitstunde ausfüllen und darf fünf Zeitstunden nicht überschreiten. Die Gesamtdauer der bestandenen Leistungskontrollen darf fünfzehn Zeitstunden nicht unterschreiten (§ 4a FAO). Man sieht also auch hier, dass es die pauschale Antwort an dieser Stelle nicht gibt. Das Gute daran ist jedoch, dass man – je nach persönlichen Vorlieben – verschiedene Möglichkeiten hat, je nachdem welche Art von Lehrgang man bevorzugt.

Welche Inhalte kommen auf einen zu?

Die Norm des § 8 FAO bestimmt die Kenntnisse, die man als angehender Fachanwalt im Verwaltungsrecht

Fachanwalt
Karrieresprungbrett Weiterbildung



Fachseminare
 von Fürstenberg

NEU

Seminar im **LIVE-STREAM**
 oder **PRÄSENZUNTERRICHT**

**Einfach.
 Besser.**

Mit Spezialisierung mehr erreichen.

Heben Sie sich mit einer Ausbildung zum Fachanwalt von Ihren Kollegen ab. Nutzen Sie die Zusatzqualifikation, um sich für neue Mandanten erfolgreich zu positionieren.

- ▶ **Unser Ausbildungsmodell: einzigartig**
 - 50 % weniger Seminareinheiten – Teilnahme wahlweise vor Ort, per Live-Stream oder einem Mix aus beidem
 - 50 % online-gestütztes Eigenstudium
 - Maximale Flexibilität im Beruf und im Privaten
- ▶ **Unser Angebot: herausragend**
 - Erfolgreich seit 2006 mit mehr als 1.200 Absolventen



www.fachseminare-von-fuerstenberg.de

Foto: Gettyimages

nachzuweisen hat. Das Verwaltungsrecht umfasst eine große thematische Bandbreite. Gerade deshalb gibt es zahlreiche Spezialisierungsmöglichkeiten sowie enorm viele Möglichkeiten für eine persönliche und fachliche Weiterentwicklung. Ob man hinterher lieber hoch spezialisiert arbeiten oder eher in die Breite gehen möchte, ist Geschmackssache.

Für den Fachanwalt im Verwaltungsrecht sind laut § 8 FAO in folgenden Bereichen besondere Kenntnisse nachzuweisen:

1. besondere Kenntnisse in den Bereichen
 - a) allgemeines Verwaltungsrecht
 - b) Verfahrensrecht
 - c) Recht der öffentlich-rechtlichen Ersatzleistung
2. besondere Kenntnisse in zwei Bereichen des besonderen Verwaltungsrechts, von denen einer aus folgenden Gebieten gewählt sein muss:
 - a) öffentliches Baurecht
 - b) Abgabenrecht, soweit die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte gegeben ist
 - c) Wirtschaftsverwaltungsrecht (Gewerberecht, Handwerksrecht, Wirtschaftsförderungsrecht, Gaststättenrecht, Berg- und Energierecht)
 - d) Umweltrecht (Immissionsschutzrecht, Abfallrecht, Wasserrecht, Natur- und Landschaftsschutzrecht)
 - e) öffentliches Dienstrecht

Welche praktischen Erfahrungen muss man nachweisen?

Der Erwerb besonderer praktischer Erfahrungen setzt voraus, dass man innerhalb der letzten drei Jahre vor der Antragstellung im jeweiligen Fachge-

biet als Rechtsanwalt persönlich und weisungsfrei eine bestimmte Anzahl an Fällen bearbeitet hat (§ 5 FAO). Den Mindestumfang gibt ebenfalls die FAO vor. Für das Verwaltungsrecht sind es laut § 5 Abs. 1a) FAO 80 Fälle, davon mindestens 30 gerichtliche Verfahren. Mindestens 60 Fälle müssen sich auf drei verschiedene Bereiche des besonderen Verwaltungsrechts beziehen, dabei auf jeden dieser drei Bereiche mindestens fünf Fälle. Von den drei Bereichen muss einer zu den in § 8 Nr. 2 FAO aufgeführten Bereichen gehören.

Lohnt sich ein Fachanwaltstitel?

Viele Mandanten suchen speziell nach fachlich erfahrenen Anwälten und Anwältinnen. Insofern ist eine weitere Spezialisierung, die auch von der zuständigen Berufskammer kontrolliert und vergeben wird, ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsvorteil. Des Weiteren verpflichtet der Fachanwaltstitel dazu, durch Fortbildungen den hohen Qualitätsstandard der Arbeit sicherzustellen. Wer seiner Fortbildungspflicht nicht nachkommt, dem droht der Widerruf der Erlaubnis, den Titel zu führen.

Die Fachanwaltsordnung verlangt hier, dass man entweder

- kalenderjährlich auf dem jeweiligen Gebiet publiziert oder
- mindestens 15 Fortbildungsstunden in einem Jahr ableistet (§ 15 FAO).

Derartige Fortbildungen werden sowohl online, als auch in Präsenz angeboten. Sie bieten zum einen die Möglichkeit, speziell zu dem gewählten Fachbereich Vorträge zu hören oder an Seminaren teilzunehmen. Zum anderen haben aber gerade Präsenzveranstaltungen den Vorteil, Kolleginnen und Kollegen zu treffen und kennenzulernen, die im selben Fachbe-

reich tätig sind. Vor dem Hintergrund der Akquise eigener Mandate ist vor allem dieser Aspekt nicht zu unterschätzen. Eine Empfehlung wird nämlich immer derjenige erhalten, den man kennt und mit dem man gerne zusammenarbeitet.

Wo kann man einen Fachanwaltslehrgang absolvieren?

Auch den Fachanwaltslehrgang selbst kann man als Online- oder Präsenzlehrgang absolvieren. Nachdem der Fachanwaltslehrgang im Verwaltungsrecht schon seit vielen Jahren Teil der FAO ist, werden hier zahlreiche Lehrgänge angeboten. Drei verschiedene Anbieter sollen im Folgenden vorgestellt werden:

ARBER Seminare bieten einen Lehrgang an, der einmal im Monat über ca. vier Monate lang stattfindet. Der Preis liegt bei rund 1.490 Euro.

Die Anwaltsakademie bietet einen Lehrgang an, der ebenfalls etwa vier Monate dauert, jedoch blockweise jeweils an zwei Wochenenden im Monat stattfindet. Der Preis liegt – je nachdem, in welche Kategorie man fällt – in diesem Bereich:

- 165 Euro RAe/-innen bis 3 Jahre nach Zulassung/Assessoren/-innen bis 3 Jahre nach 2. Examen/Referendare/-innen
- 285 Euro Mitglieder Anwaltverein
- 485 Euro Nichtmitglieder
- 280 Euro Gebühr Klausuren

Die Hagen Law School bietet einen Fachanwaltslehrgang als reinen Fernlehrgang an, das bedeutet, dass man unabhängig von Zeit und Ort in Form von Skripten jederzeit teilnehmen kann. Dies eignet sich vor allem für Teilnehmer, die gerne eigenständig arbeiten und dazu in der Lage sind, sich selbst zu organisieren. Der Preis liegt hier bei rund 1.750 Euro.



Live Online FAO Seminare 2,5 Stunden für € 89,- netto

Wir bieten Ihnen ein einzigartiges Angebot mit täglichen LIVE ONLINE Seminaren an. Ihre Fortbildung können Sie gemäß § 15 Abs. 2 FAO Live Online absolvieren.



Die Vorteile überzeugen:

Effizienz:

Praxisbezug, tagesaktuell, interaktiv! Von Top-Referenten kurzweilig und auf den Punkt gebracht vorgetragen!

Flexibilität:

Termine vormittags, nachmittags, „after work“ und auch samstags. Sie können sich bis zum Beginn des Seminars anmelden!

Preis/Leistung:

Unschlagbare 89,- Euro zzgl. ges. Umsatzsteuer für jeweils 2,5h Fortbildung einschl. PPP oder Skript oder Fallsammlung mit Lösung (jeweils als PDF) sowie ein Zertifikat

Themenvielfalt:

Wir bieten Ihnen eine Vielzahl von Themen aus 23 Fachgebieten an!

Juristische Fachseminare

INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT

www.juristische-fachseminare.de

Egal, wo man seinen Fachanwaltslehrgang letztendlich absolviert, es empfiehlt sich in jedem Fall, beim Arbeitgeber in Erfahrung zu bringen, ob die Kosten (zumindest teilweise) übernommen werden und unter welchen Bedingungen dies geschieht.

Karrierechancen als Fachanwalt im Verwaltungsrecht

Aufgrund der Vielseitigkeit des Verwaltungsrechts sind auch die Karrieremöglichkeiten dementsprechend vielfältig. Man kann natürlich klassisch als Fachanwalt oder Fachanwältin im Verwaltungsrecht arbeiten, entweder im Anstellungsverhältnis oder in einer eigenen Kanzlei. Jedoch ist gerade als Verwaltungsjurist auch die Beamtenlaufbahn eine attraktive Berufsalternative, entweder in einer Behörde oder beispielsweise auch als Richter oder Richterin an einem Verwaltungsgericht, sofern man die Voraussetzungen erfüllt. Als Unternehmensjurist oder -juristin mit einer Spezialisierung im Verwaltungsrecht kann man beispielsweise im Energiesektor, für Bau- oder Immobilienunternehmen oder in anderen Bereichen arbeiten, die regulatorischen Rahmenbedingungen stärker unterliegen. Hat man Interesse im Bereich der Lehre, hat man außerdem die Möglichkeit an Hochschulen oder Berufsausbildungsstätten im Verwaltungsbe-
reich zu lehren. Man sieht also, dass sich sowohl inhaltlich, als auch bei der Wahl der Kanzlei bzw. des Arbeitgebers extrem viele Möglichkeiten ergeben.

Wie sind die Gehaltsaussichten?

Das Gehalt als Fachanwalt oder Fachanwältin im Verwaltungsrecht variiert je nach Region, Berufserfahrung und Branche. Im Durchschnitt verdienen Anwälte in diesem Beruf allerdings jährlich rund 76.596

Euro. Dabei bewegt sich das Gehalt häufig zwischen 55.248 Euro für Berufseinsteiger und 97.944 Euro für erfahrene Fachanwälte.

Im Durchschnitt verdient ein Fachanwalt bzw. eine Fachanwältin im Verwaltungsrecht also etwa 6.383 Euro brutto im Monat.

Fazit: Kosten und Nutzen abwägen

Ob sich ein Fachanwaltstitel für den Einzelnen im Endeffekt nun lohnt, muss selbstverständlich jeder selbst beurteilen. Besteht ein grundsätzliches Interesse an dem Thema Verwaltung und kann man sich zusätzlich vorstellen, mit Behörden zusammenzuarbeiten, sind schon einmal die Voraussetzungen geschaffen, die ein Fachanwalt oder eine Fachanwältin im Verwaltungsrecht mitbringen sollte. Kosten und Nutzen einer weiteren Ausbildung neben der beruflichen Tätigkeit stehen natürlich auf einem anderen Blatt.

Mit kollegialen Grüßen

Pia Nicklas

Pia Nicklas



Pia Nicklas

hat Rechtswissenschaften in Bayreuth und Wirtschaftsrecht an der Fernuniversität Hagen studiert. Sie arbeitete als Werkstudentin und nach ihrem Abschluss als Wirtschaftsjuristin im Fraunhofer-Institut für Integrierte Schaltungen in Erlangen. Nach einem kurzen Ausflug in die Kanzleiwelt und in ein großes Wirtschaftsunternehmen, ist sie seit Anfang 2020 als freiberufliche Fachtexterin im Bereich Medizinrecht tätig.



Aus dem Arbeitsalltag in der Rechtsabteilung eines Energieversorgers

Legal Operations Managerin im Interview

Interview mit Mareen van Loosen

Die Berufsbilder in der Rechtsabteilung sind vielfältig – neben bekannteren Tätigkeiten wie der des Legal Counsel und des Syndikus gibt es auch das Berufsbild des Legal Operations-Manager. Was sind typische Aufgaben? Mareen van Loosen ist als Expert Legal Operations bei der RWE Offshore Wind GmbH tätig und arbeitet in dieser Funktion daran, Prozesse innerhalb der Rechtsabteilung zu optimieren und Tools zu implementieren, die von zeitaufwendigen und repetitiven Aufgaben entlasten. Im Interview steht sie Rede und Antwort zum Arbeitsalltag und Voraussetzungen, die man mitbringen sollte.

Frau van Loosen, wie sieht ein typischer Arbeitstag als Legal Operations-Expertin bei Ihnen im Unternehmen aus und mit welchen Fragestellungen beschäftigen Sie sich im Rahmen Ihrer Tätigkeit?

Ein typischer Arbeitstag beginnt für mich meist mit einer kurzen Besprechung mit meinem Team, um Prioritäten und Aufgaben zu klären, dabei verwenden wir eine Methode aus dem agilen Arbeiten, das „Daily“. Weiter verbringe ich die Zeit damit, verschiedene Projekte zu steuern, die den operativen Betrieb unserer Rechtsabteilung betreffen. Dazu gehören unter anderem die Verbesserung von Prozessen, das Management von Technologien und Tools sowie die Koordination von Budget- und Ressourcenplanung.

Ein häufiger Schwerpunkt liegt auf der Effizienzsteigerung durch Digitalisierung und Automatisierung von Routineaufgaben z. B. im Vertragsmanagement oder bei der Analyse von KPIs in Bezug auf Compliance-Vorgaben. Wir arbeiten eng mit anderen Abteilungen wie IT, Procurement und Accounting zusammen, um die Implementierung von neuen Tools und Prozessen zu koordinieren und die Benutzerfreundlichkeit zu ge-

währleisten. Ein weiteres wichtiges Thema ist das Coaching und die Unterstützung der Anwältinnen und Anwälte bei der Nutzung neuer Technologien, die die Arbeit erleichtern können.

Was sind aus Ihrer Sicht die größten Unterschiede – und Vorteile – der Arbeit in der Rechtsabteilung gegenüber der Arbeit in einer Kanzlei?

Ein wesentlicher Unterschied zwischen der Arbeit in der Rechtsabteilung eines Unternehmens und einer Kanzlei ist der Fokus. In der Rechtsabteilung bin ich stärker in strategische Entscheidungen und die internen Abläufe des Unternehmens eingebunden, während Kanzleien eher auf externe Beratung und Mandantenbeziehungen ausgerichtet sind.

Ein Vorteil der Arbeit in der Rechtsabteilung ist, dass man tief in die Unternehmenskultur eintaucht und die Möglichkeit hat, langfristige Veränderungen zu beeinflussen, insbesondere in Bezug auf Prozesse und Effizienz. In einer Kanzlei geht es mehr um die Beratung einzelner Mandanten und den Umgang mit einer Vielzahl unterschiedlicher Rechtsgebiete, was zwar sehr spannend ist, aber nicht die gleiche langfristige, unternehmensweite Perspektive bietet.

In einer Rechtsabteilung ist man zudem oft näher am Business und hat die Chance, Projekte mit einem interdisziplinären Team zu führen. Diese Vielfalt und die Möglichkeit, langfristig etwas zu verändern, ist ein großer Vorteil.

Welche Fähigkeiten sind aus Ihrer Sicht für eine Tätigkeit als Legal Operations-Expertin unerlässlich?

Für eine Tätigkeit als Legal Operations-Expertin sind technologische Fähigkeiten unerlässlich, um Tools und

Software effizient zu nutzen, die den juristischen Arbeitsalltag unterstützen. Hierbei ist kein IT-Expertenwissen erforderlich, aber ein gutes Verständnis digitaler Lösungen ist entscheidend. Ebenso wichtig sind Projektmanagement-Kompetenzen, da man oft mehrere Projekte gleichzeitig betreut und Teams koordiniert. Kommunikations- und Verhandlungsgeschick sind erforderlich, um zwischen Abteilungen und externen Partnern zu vermitteln.

Change Management ist ebenfalls relevant, da man Veränderungsprozesse im Unternehmen begleitet und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Anpassung an neue Tools unterstützt. Darüber hinaus sind Kenntnisse im allgemeinen Vertragsrecht, wie die Schriftform in Verbindung mit E-Signaturen, sowie im Datenschutz von Bedeutung. Eine Mischung aus technischem Know-how, Kommunikationsstärke, strategischem Denken und organisatorischen Fähigkeiten ist entscheidend. Zudem sollte man stets neugierig bleiben und sich über neue Entwicklungen und Tools informieren.

Frau van Loosen, vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre Antworten!



Mareen van Loosen

ist Expert Legal Operations bei RWE Offshore Wind GmbH in Essen, wo sie seit März 2023 tätig ist. Zuvor war sie Legal Manager Central Europe bei Meliá Hotels International und Rechtsanwältin für Immobilienwirtschaftsrecht bei Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH. Vor ihrem Referendariat am Landgericht Düsseldorf war sie bereits als Document Specialist bei Freshfields Bruckhaus Deringer in Düsseldorf tätig.

 LinkedIn – Mareen van Loosen

Hier geht es zu:

MKG ONLINE

FACHINFO-MAGAZIN 



FOLGEN SIE UNS AUCH
AUF LINKEDIN

IMPRESSUM

FFI-Verlag
Verlag Freie Fachinformationen GmbH
Leyboldstraße 12
50354 Hürth

Ansprechpartnerin
für inhaltliche Fragen im Verlag:
Jasmin Kröner
02233 946 979-13
kroener@ffi-verlag.de
www.ffi-verlag.de

Alle Rechte vorbehalten
Abdruck, Nachdruck, datentechnische Vervielfältigung und Wiedergabe (auch auszugsweise) oder Veränderung über den vertragsgemäßen Gebrauch hinaus bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Verlages.

Haftungsausschluss
Die im Magazin enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für die Richtigkeit der Angaben sowie die Befolgung von Ratschlägen und Empfehlungen können Herausgeber:innen/Autor:innen und der Verlag trotz der gewissenhaften Zusammenstellung keine Haftung übernehmen. Die Autor:innen geben in den Artikeln ihre eigene Meinung wieder.

Bestellungen
ISBN: 978-3-96225-193-2
Über jede Buchhandlung und beim Verlag.
Abbestellungen jederzeit gegenüber dem Verlag möglich.

Erscheinungsweise
6 Ausgaben pro Jahr, nur als PDF, nicht im Print. Für Bezieher kostenlos.

Bildquellennachweise
Cover: ©Adobe Stock/Bro Vector

Partnerunternehmen



☎ 0681 5866 44 66
vertrieb@juris.de
www.juris.de/berufseinstieg



☎ 040 44183 110
b.mahlke@schweitzer-online.de
www.schweitzer-online.de



☎ 030 43598 801
info@ra-micro.de
www.ra-micro.de



☎ 0911 31941038
datev-anwalt-vertrieb@datev.de
www.datev.de



☎ 0221 9373 808
www.fachseminare-von-fuerstenberg.de
Fachanwaltskurse mit nur 9 Präsenztagen



☎ 0228 919 11 19
info@juristische-fachseminare.de
www.juristische-fachseminare.de



☎ 07224 655 822
recht@zorn-seminare.de
www.zorn-seminare.de



☎ +49 7066 9008 0
kontakt@ARBER-seminare.de
www.arber-seminare.de



☎ 02233 8057 512
info@ffi-verlag.de
www.ffi-verlag.de

Kollegiale Kooperationen mit





Gerichtsbezirke.de

Reisekosten als auswärtiger Anwalt einfach berechnen

Der Reisekostenrechner

für auswärtige Anwältinnen und Anwälte

Mehr
Reisekosten
abrechnen



Sie wählen das betreffende Gericht aus



Unser Reisekostenrechner ermittelt die abrechenbaren Fahrtkosten für Sie

**Fiktive Reisekosten
berechnen**

